

Relations industrielles Industrial Relations



La gestion des conflits par le Conseil canadien des relations du travail

The « Management » of Conflicts by the CLRB

Luc Martineau

Volume 36, numéro 3, 1981

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/029183ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/029183ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Résumé de l'article

Les modifications apportées au Code canadien du travail par le législateur en 1978 ont considérablement accru le pouvoir de manoeuvre du CCRT. L'auteur fait ici une analyse et un bilan de ces trois années d'expérience.

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Martineau, L. (1981). La gestion des conflits par le Conseil canadien des relations du travail. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(3), 589–615. <https://doi.org/10.7202/029183ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

La «gestion» des conflits par le Conseil canadien des relations du travail

Luc Martineau

Les modifications apportées au Code canadien du travail par le législateur en 1978 ont considérablement accru le pouvoir de manoeuvre du CCRT. L'auteur fait ici une analyse et un bilan de ces trois années d'expérience.

Le 1^{er} juin 1978, une série remarquée d'amendements au *Code canadien du travail* est entrée en vigueur¹. Insérées par le Bill C-8, ces modifications législatives ont remanié l'état du droit positif fédéral en matière de normes de travail et de droits individuels des travailleurs, d'hygiène et de sécurité dans les entreprises, et de relations de travail; sous ce dernier aspect, tout particulièrement en ce qui a trait aux modalités et aux méthodes d'intervention du CCRT, le Conseil canadien des relations du travail².

Cette réforme quinquennale entreprise en 1978 par le législateur fédéral a coïncidé avec l'évolution accélérée du milieu du travail et est due en grande partie aux pressions incessantes faites par les principaux intervenants sur cette scène. Ainsi, à cause de ces différentes pressions, le législateur a voulu s'adresser à deux aspects principaux: une organisation plus rationnelle des droits individuels des travailleurs³, et en second lieu, un réaménagement des compétences exercées par les tribunaux ordinaires, le Ministère du travail et le CCRT en matière de droits collectifs.

En ce qui concerne le dernier aspect, le réajustement logique entrepris en 1978 par le Parlement a consisté à réorganiser les compétences de ces

* MARTINEAU, Luc, avocat, adjoint légal du Président du CCRT.

¹ *Code canadien du travail*, S.R.C. 1970, c. L-1, tel que mod. sub. Le Bill C-8 est devenu S.C. 1977-78, c. 27.

² Au sujet du CCRT, lire avec intérêt: Stephen J.K. KELLEHER, *Le Conseil canadien des relations du travail*, Commission de réforme du Droit, Ottawa, 1980.

³ À ce niveau, pensons par exemple, aux nouveaux articles 82.1 et ss. C.C.T. qui assurent aux travailleurs le droit de refuser de travailler dans des circonstances où un danger imminent pour la santé ou la sécurité existerait; ou encore au droit que reconnaît maintenant l'article 61.5 C.C.T. à une personne non couverte par une convention collective et qui a terminé douze mois d'emploi consécutif de porter une plainte dans le cas où elle a été congédiée d'une façon qu'elle considère injuste.

trois axes centraux de règlement de façon à favoriser dans l'avenir une «gestion» plus efficace des conflits entre les administrés.

La solution retenue par le Parlement a été d'accorder au CCRT une plus grande liberté de manoeuvre et de lui conférer une juridiction élargie dans divers domaines. Non seulement l'indépendance d'action du CCRT vis-à-vis des tribunaux de droit commun en matière de rapports collectifs de travail a-t-elle été raffermie par le Bill C-8, mais aussi un des effets importants de cette loi s'est directement rattaché aux méthodes de règlement des plaintes de pratiques déloyales et des conflits collectifs de travail.

D'une part, les amendements ont réduit considérablement les motifs alimentant le contrôle judiciaire exercé par la Cour fédérale du Canada sur le CCRT⁴ et d'autre part, ceux-ci ont accru d'un point de vue matériel la compétence du CCRT, tout en insistant sur le choix discrétionnaire des moyens mis à sa disposition. Les aspects les plus publicisés de ces nouveaux pouvoirs ont été sans doute celui d'imposer une première convention collective⁵ et celui de rendre des ordonnances du type "cease and desist" dans les cas de grèves et de lock-out illégaux⁶.

4 Dorénavant, ces motifs se trouvent limités à ceux qui sont énumérés à l'alinéa 28(1)a) de la *Loi sur la Cour fédérale*, soit l'excès de juridiction ou le déni d'un principe de justice naturelle: article 122. Pour une interprétation judiciaire de l'effet de cet amendement à la clause privative, lire: *C.J.M.S. Radio Montréal (Québec) Limitée c. Conseil canadien des relations du travail et al*, (1979) 1 C.F. 501; *Uranerz Exploration and Mining Limited c. Conseil canadien des relations du travail et al*, (1979) 28 N.R. 431; *Banque provinciale du Canada c. Syndicat national des employés de commerce et de bureau du comté Lapointe (CSN) et al*, (1979) 2 C.F. 439.

Par contre, même si cette clause privative semble avoir produit les effets escomptés au niveau du pouvoir de révision exercé par la Cour fédérale, son étanchéité au regard des tribunaux de droit commun semble maintenant incertaine depuis le jugement de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Paul L'Anglais Inc. et J.P.L. Productions Inc. c. CCRT et Syndicat canadien de la fonction publique et al*, C.A. (M) 500-09-001400-795, 5 décembre 1980 (hon. juges Bisson, Bélanger et Kaufman), en appel devant la Cour suprême. Il a été jugé dans cette cause que les Cours supérieures des provinces avaient le pouvoir de vérifier la légalité des décisions rendues par le CCRT lorsqu'une question de partage des compétences constitutionnelles était soulevée.

5 Article 171.1 C.C.T. Le Conseil a discuté de l'interprétation de cet article et de l'exercice de cette compétence dans trois décisions importantes: *Syndicat général de la radio (CJMS) (CSN) et al c. CJMS Radio Montréal Limitée et al*, (1978) 27 di 796; *Syndicat des employés de commerce et de bureau du comté Lapointe (CSN) et al c. Banque Royale du Canada*, décision non encore rapportée, rendue le 18 septembre 1980 (motifs), numéro 267; et *Union internationale des employés de commerce, local 206 c. Maclean Hunter Cable T.V. Limited*, décision non encore rapportée, rendue le 18 décembre 1980, numéro 290. Lire avec intérêt, S. MATHUCHIDAMBARAM, *Settlement of First Collective Agreement: An Examination of the Canada Labour Code Amendment*, in (1980) 35 R.I. 387-409.

6 Articles 182, 183 et 183.1 C.C.T.

En lui conférant une juridiction pour faire émaner des “cease and desist orders” (communément traduites par «ordonnances de faire ou de ne pas faire»), le législateur a investi le CCRT d’une compétence qui, auparavant, était réservée exclusivement aux Cours supérieures des provinces ou à la Cour fédérale.

Dans son mémoire au Comité permanent du travail, de la main-d’oeuvre et de l’immigration sur le Bill C-8, la CSN faisait les remarques suivantes au sujet des nouveaux amendements:

«Même si la CSN considère que le droit de grève ne devrait pas être réglementé, elle considère que le CCRT est mieux placé qu’une cour régulière de justice pour porter un jugement sur ces conflits. De plus, d’une part, les parties seront entendues et, d’autre part, la procédure sera moins formaliste, plus expéditive et moins dispendieuse. Elle sera aussi, peut-on prévoir, plus efficace si l’on s’en rapporte au règlement récent de la grève illégale du personnel des traversiers (2,500 personnes — B.C. Ferry), où un pouvoir de même nature que celui que le gouvernement fédéral propose de conférer au CCRT a été exercé avec beaucoup de perspicacité et de jugement par la Commission des relations de travail de cette province, présidée par Me Paul C. Weiler.»⁷

C’est ce dernier aspect, l’émission des “cease and desist orders” que nous nous proposons de traiter au cours du présent commentaire. Nous aborderons également, d’une façon plus générale, quelques-unes des facettes internes ou administratives caractérisant la gestion particulière des conflits collectifs de travail par le CCRT.

Notre but est donc d’évaluer les méthodes de règlement des grèves ou des lock-out illégaux jusqu’ici utilisées par le CCRT et, de vérifier, si le législateur est parvenu à une solution réalisant dans l’avenir une «gestion» plus efficace des conflits entre les administrés, en réajustant les fonctions vitales des axes centraux dans ce domaine.

LE CADRE GÉNÉRAL D’INTERVENTION DU CCRT

Tout comme dans la majorité des autres juridictions canadiennes, l’exercice du droit de grève ou de lock-out sous le *Code canadien du travail* se trouve strictement réglementé; c’est-à-dire que l’utilisation des modes fondamentaux de pression économique ne peut avoir lieu que lorsque certains délais auront été respectés, et que les parties auront épuisé tous les mécanismes prévus au Code⁸. Ces mécanismes impliquent le recours aux services de conciliation et de médiation qui sont assurés par le Ministère du travail, premier axe central de règlement des conflits collectifs de travail⁹.

⁷ *Mémoire de la CSN au Comité permanent du travail, de la main-d’oeuvre et de l’immigration*, Ottawa, 14 mars 1978, p. 10A:83.

⁸ Article 180 C.C.T.

⁹ Lire particulièrement les articles 163 à 178 C.C.T.

Ce sont aux articles 182, 183 et 183.1 du *Code* que se trouvent insérées les dispositions ayant trait aux nouveaux pouvoirs du CCRT d'émettre des "cease and desist orders" ou d'autres types de déclarations relatives aux grèves et aux lock-out illégaux.

En vertu de ces dispositions, après avoir donné au syndicat, aux employés ou à l'employeur la possibilité de se faire entendre, le CCRT pourra exercer sa juridiction. Mais le CCRT n'est pas astreint à rendre une ordonnance, même si la grève ou le lock-out étaient illégaux. En effet, celui-ci est toujours libre d'exercer sa juridiction de rendre une ordonnance dans de tels cas: il s'agit d'une compétence de nature discrétionnaire.

Si le CCRT décide de rendre une ordonnance, celle-ci pourra être assortie d'une déclaration relative au caractère illégal de la grève ou du lock-out, et ce même si ces dernières mesures ne sont qu'appréhendées, puisqu'il n'est pas nécessaire que les parties aient effectivement eu recours à de telles pressions pour qu'une demande puisse être faite sous ces articles. De plus, l'ordonnance du CCRT pourra enjoindre au syndicat ou à l'employeur de revenir sur leur décision de déclarer, d'autoriser ou de provoquer une grève ou un lock-out, pourra interdire la participation à ces actes illégaux et obliger les employés à accomplir leurs fonctions ou à l'employeur à permettre à ces derniers d'accomplir leurs fonctions¹⁰. Enfin, le CCRT suite à la demande d'une partie ou de toute personne concernée, est autorisé à abroger l'ordonnance qu'il aura pu rendre en vertu de ces dispositions, ou à la proroger pour une période qu'il précisera dans une ordonnance supplémentaire; sous forme modifiée, s'il y a lieu.

¹⁰ En outre, l'alinéa 183.1(1)a) C.C.T. prévoit que «les ordonnances établies en vertu des articles 182 ou 183 doivent renfermer les dispositions que, eu égard aux circonstances, le Conseil juge indiquées». Le CCRT a déjà interprété cette disposition du *Code* comme lui conférant le pouvoir de prescrire des moyens de redressement autres que ceux qui sont indiqués par le législateur aux articles 182 ou 183: *Société Radio-Canada c. Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie et al*, décision non encore rapportée, rendue le 18 mars 1980 (motifs), numéro 236. Cependant, dans la même affaire, la Cour d'appel fédérale a décidé du contraire, alors que selon cette dernière, l'alinéa 183.1(1)a) permettrait seulement au CCRT d'assortir les ordonnances qu'il prononce en vertu des articles 182 ou 183 des modalités qu'il juge appropriées et non de rendre des ordonnances non prévues à ces articles: *Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie c. CCRT et Société Radio-Canada et al*, Cour fédérale d'appel, no A-689-79, décision non encore rapportée, rendue le 8 avril 1981 (juges Pratte, LeDain et Hyde). Lire *infra* les commentaires de l'auteur au sujet de cette affaire.

Par ailleurs, le cadre général d'intervention du CCRT se situe dans un contexte qui privilégie cet axe central plutôt que les pôles traditionnels de résolution attribués aux tribunaux et qui sont, sur le plan civil, l'injonction et, la condamnation à une amende, au criminel¹¹.

Ainsi, depuis le 1^{er} juin 1978, le CCRT exerce un contrôle discrétionnaire sur les poursuites pénales pouvant être intentées devant les tribunaux pour une infraction prévue au *Code*. En effet, en vertu de l'article 194 du *Code*, aucune poursuite ne peut être intentée sans le consentement écrit du CCRT. Cet amendement est significatif au point de vue des mécanismes de coordination interne insérés au *Code* puisqu'auparavant, c'était le Ministre du travail qui autorisait ces poursuites. Le législateur a donc amplifié, en ce faisant, l'exposition particulière du CCRT comme axe central de règlement des conflits entre les administrés; tout en identifiant les alternatives qui sont entre les mains du CCRT si l'une de ces ordonnances n'est pas respectée par les parties.

À cet égard, pour renforcer ce panorama d'alternatives ou de solutions de réchappement et maintenir l'exposition complète du CCRT dans tous les domaines de sa juridiction, le nouvel article 123 du *Code* a pour effet de conférer au CCRT un pouvoir supplémentaire de contrôle autonome sur l'exécution forcée de ses propres décisions ou ordonnances. Ainsi, le CCRT pourra déposer à la Cour fédérale du Canada une copie de son ordonnance ou de sa décision pour fins d'exécution lorsqu'il apparaît que la personne ou la partie à qui cette ordonnance ou cette décision s'adresse, ne la respecte pas ou n'entend pas y donner suite. Cependant, même dans cette hypothèse, le CCRT peut toujours refuser de procéder à ce dépôt lorsque de son avis, il existe d'autres bonnes raisons pour lesquelles le dépôt de l'ordonnance ou de la décision à la Cour fédérale ne servirait aucune fin utile¹². Enfin, depuis les amendements de 1978 apportés à la clause privative¹³ ainsi qu'à l'article

11 Le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out en violation des prescriptions établies au *Code* constitue toujours une infraction punissable sur déclaration sommaire de culpabilité: article 190 C.C.T.

12 Pour un aperçu de la nouvelle politique du CCRT au sujet du dépôt de ses décisions et de ses ordonnances à la Cour fédérale, lire avec intérêt: *Syndicat international des marins canadiens c. Seaspan International Ltd. et al.*, (1979) 33 di 544, (1979) 2 Can LRBR 493. Lorsqu'il dépose l'une de ses décisions ou de ses ordonnances à la Cour fédérale en vertu de l'article 123 du *Code*, le CCRT doit cependant s'assurer que cette décision ou cette ordonnance seront susceptibles d'exécution forcée ou entraîneront les conséquences spécifiées dans les Règles de pratique de la Cour fédérale sans quoi le dépôt ne servirait aucune fin utile. Voir: *Les Travailleurs en communication du Canada c. Bell Canada et al.*, (1976) 1 C.F. 282; *Fraternité internationale des ouvriers en électricité, section locale 529 c. Central Broadcasting Company Ltd.*, (1977) 2 C.F. 78; *Tardif c. Verreault Navigation Inc.*, (1978) 1 C.F. 815.

13 Article 122 C.C.T. Voir *supra* note 4.

123 du *Code*, la Cour fédérale ne peut plus refuser d'accepter le dépôt d'une ordonnance ou d'une décision du CCRT et, en outre, cette dernière n'a pas juridiction pour surseoir à l'exécution d'une ordonnance ou d'une décision ayant été déposées conformément à l'article 123, même si celles-ci faisaient l'objet d'une demande d'annulation devant cette Cour¹⁴. Dès lors, en plus de pouvoir faire émaner des ordonnances du type "cease and desist" dans le cas de grèves ou de lock-out illégaux, le CCRT a à sa disposition au moins deux autres alternatives dans l'hypothèse où ces ordonnances n'ont pas été respectées: permettre à une partie d'intenter des poursuites pénales en vertu de l'article 194 ou encore, déposer une copie de son ordonnance ou de sa décision à la Cour fédérale conformément à l'article 123 du *Code*.

Cette nouvelle logique d'ensemble crée donc un cadre matériel plus idéal de règlement des conflits entre les administrés. Ce cadre établit des structures fonctionnelles et organiques qui situent le CCRT par rapport aux autres axes centraux; ce qui devrait permettre une coordination administrative plus efficace des conflits envisagés par le *Code*. Néanmoins, ces structures ne permettent pas une intégration plus poussée des modes de règlement des conflits de travail, que celle que nous avons décrite plus haut.

En effet, malgré l'existence de ce cadre plus idéal privilégié par le *Code*, les parties demeurent toujours libres de s'adresser aux tribunaux supérieurs des provinces pour obtenir une injonction interlocutoire dans le cas de grèves ou de lock-out illégaux. Ainsi, il a été jugé que les articles 182, 183 et 183.1 du *Code* n'avaient pas eu l'effet de conférer une compétence exclusive au CCRT dans ce domaine vis-à-vis des tribunaux supérieurs. En principe, seule la Cour fédérale du Canada n'aurait pas juridiction pour émettre une injonction à la demande d'une partie lorsque les articles 182, 183 ou 183.1 sont applicables, étant donné l'aspect résiduaire de la compétence statutaire qu'elle est appelée à remplir en vertu de l'article 23 de la loi constitutive. Par contre, les tribunaux supérieurs des provinces, à cause de leur juridiction de

¹⁴ Auparavant le dépôt d'une ordonnance ou d'une décision du CCRT n'était pas assujéti au consentement de ce dernier, lequel dépôt était souvent effectué non pas pour permettre l'exécution forcée de cette ordonnance ou de cette décision, mais au contraire, pour permettre à la Division de première instance de la Cour fédérale d'y surseoir suivant les Règles 1904 et 1909 de la Cour lorsqu'une demande de révision judiciaire était pendante devant la Division d'appel de ce tribunal. La Cour fédérale d'appel a jugé récemment que les Règles 1904 et 1909 de la Cour ne permettaient pas à la Division de première instance de surseoir à l'exécution d'une ordonnance ou d'une décision rendues par le CCRT. En effet, toutes les décisions ou les ordonnances du CCRT sont finales et sans appel et ne peuvent être révisées que par le CCRT lui-même suivant l'article 119 ou, par la Cour d'appel pour les seuls motifs énumérés à l'article 28(1)a) de la *Loi sur la Cour fédérale* suivant l'article 122 du *Code*. Voir *David C. Nauss et Peter H. Roberts c. L'Association des débardeurs d'Halifax, section locale 269 de l'Association internationale des débardeurs et al*, Cour fédérale d'appel, no A-56-81, 27 mars 1981 (hon. juges Pratte, Heald et LeDain).

droit commun et des pouvoirs généraux qu'ils ont toujours exercés, ne sont pas privés de leur droit d'émettre des injonctions en matière de conflits collectifs¹⁵. C'est donc à l'intérieur de ce cadre général que doit se situer l'intervention du CCRT. Il s'agit maintenant d'insister sur les méthodes de règlement que le CCRT utilise lors de grèves ou de lock-out illégaux, ainsi que sur les politiques de relations de travail qu'il applique dans ce domaine.

LA VALORISATION DE NOUVELLES TECHNIQUES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS

Depuis l'entrée en vigueur des dispositions permettant l'élargissement des moyens mis à sa disposition pour régler un conflit de travail, le CCRT a vu en même temps son volume de dossiers dans ce domaine croître considérablement comme les statistiques portées au Tableau 1 le laissent apparaître¹⁶.

En réorganisant en 1978 les fonctions vitales des axes centraux, le législateur souhaitait un cadre de référence qui insisterait plus sur les méthodes de règlement administratives que sur les solutions judiciaires traditionnelles. Le CCRT devait donc tout mettre en oeuvre pour inciter les parties à recourir aux modes de résolution dont il était désormais nanti. Mais pour réussir à passer le cap du mariage à l'essai suggéré par les nouveaux amendements, le CCRT devait pouvoir garantir aux parties l'efficacité de ses techniques d'intervention. Il lui fallait donc agir rapidement dans des situations de grèves ou de lock-out en cours ou appréhendés.

Afin de parer à l'accroissement subit de requêtes en vertu des articles 182 et 183 du *Code* et pour être en mesure de continuer de donner priorité à ces dernières, le CCRT a adopté une démarche expérimentale consistant à dépêcher l'un de ses agents de relations de travail auprès des parties dans le but de les emmener, dans la mesure du possible, à remédier d'elles-mêmes à la situation ayant pu engendrer l'acte illégal.

¹⁵ Voir *McKinlay Transport Limited c. Goodman et al.*, (1979) 1 C.F. 760; *La Reine du Chef du Canada et le P.-G. du Canada c. Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et al.*, (1980) 1 C.F. 716 (Div. Prem. Inst.); *Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion et al c. La Reine du Chef du Canada et le P.-G. du Canada*, (1980) 1 C.F. 820 (Div. Appel).

¹⁶ Au total, trois fois plus de requêtes ont été présentées en vertu des articles 182 et 183 du *Code* depuis le 1^{er} avril 1978 qu'au cours des cinq premières années d'opération du CCRT. Voir Tableau I, affaires reçues.

Tableau 1

**Nombre d'affaires reçues par le CCRT et nombre d'affaires réglées
au cours de la période allant du 1^{er} avril 1973 au 31 mars 1981
Grèves et lock-out illégaux***

| <i>Affaires</i> | <i>1973-74</i> | <i>1974-75</i> | <i>1975-76</i> | <i>1976-77</i> | <i>1977-78</i> | <i>1978-79</i> | <i>1979-80</i> | <i>1980-81*</i> |
|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|
| Reçues | 1 | 5 | 3 | 8 | 5 | 14 | 23 | 30 |
| Reportées | — | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 |
| Retirées** | — | 3 | 3 | — | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Réglées** | — | — | — | — | — | 11 | 7 | 10 |
| Agrées*** | — | — | — | 5 | — | 1 | 7 | 10 |
| Rejetées*** | — | 2 | — | 2 | 4 | — | 1 | 10 |
| Total complétées | — | 5 | 3 | 7 | 6 | 14 | 17 | 32 |
| En instance | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | 5 |

* Ce tableau a été préparé à l'aide des données générales et statistiques qui se retrouvent dans les divers rapports annuels du CCRT publiés jusqu'à maintenant. En ce qui concerne l'année d'opération 1980-81, les chiffres rapportés *supra* sont extraits d'une compilation interne préparée par les agents du CCRT puisque le rapport annuel pour cette période n'a pas encore été déposé devant la Chambre des Communes.

** Au point de vue statistique, un traitement différent est accordé aux requêtes présentées sous les articles 182 ou 183 qui ont été retirées sans l'intervention directe d'un agent de relations de travail du CCRT et celles qui ont été réglées grâce aux efforts de médiation d'un tel agent.

*** Dans les cas de requêtes agréées ou rejetées, une ordonnance du CCRT a été rendue. Par ailleurs, ces statistiques n'indiquent pas si dans un tel cas, il a fallu que le CCRT tienne ou non une audition publique avant de prononcer son ordonnance.

Puisque le CCRT n'est pas obligé en principe de tenir des auditions publiques¹⁷, cette approche se concilie admirablement avec les fonctions administratives qui lui sont dévolues. La justification du rôle administratif du CCRT réside justement dans le choix même des méthodes de règlement qui favoriseront le mieux les fins et les objectifs inscrits dans le préambule du *Code*. Ces fins et ces objectifs, rappelons-le, sont notamment l'instauration de bonnes relations et de méthodes de règlement positif des différends; puis-

¹⁷ Il peut en effet décider d'une affaire sur la foi des représentations écrites des parties et des documents faisant partie du dossier, bien que dans un cas de pratiques déloyales de travail ou de demandes de déclaration de grève ou de lock-out illégaux, une audition sera généralement tenue à défaut de règlement parce qu'une question de crédibilité des témoins ou de preuves contradictoires entrera en jeu. Voir *Règlement du Conseil canadien des relations du travail* (1978), DORS/78-499, 2 juin 1978, articles 19 à 22. Aussi: *Durham Transport Inc. c. International Brotherhood of Teamsters et al.*, (1978) 21 N.R. 20 (C.F.); *Re Greyhound Lines of Canada Ltd. and Office and Professional Employees International Union, local 458* (1979) 24 N.R. 382 (C.F.); *C.S.P. Foods Ltd. c. Conseil canadien des relations du travail*, (1979) 2 C.F. 23; *Les Arsenaux Canadiens Ltée c. Conseil canadien des relations du travail*, (1979) 2 C.F. 393.

que le Parlement estime que *l'établissement de bonnes relations industrielles sert l'intérêt véritable du Canada en assurant à tous une juste part des fruits du progrès*. Il s'ensuit que ce n'est que lorsque les efforts de médiation déployés par l'agent du CCRT échouent, qu'une audition publique sera tenue dans ce type de dossier.

Réitérant avec force et éloge l'entière confiance qu'il témoignait à l'égard de ses agents, le CCRT n'a pas hésité à faire connaître publiquement l'importance qu'il accordait à cette formule de règlement des conflits qui n'en est pas une de pré-enquête, mais bien de rapprochement des administrés. Le président de ce Conseil écrivait dans l'affaire *Conseil des Ports Nationaux*¹⁸:

«Nanti maintenant d'une équipe de soutien expérimentée et dévouée, composée d'agents de relations de travail, le Conseil, dans le cas de chaque requête déposée selon l'article 182 ou l'article 183 (le pendant de l'article 182 en cas de lock-out), fixe rapidement une date pour audience publique. Mais en même temps, il mande sur les lieux et sur-le-champ, un de ses agents. Ce dernier fera l'impossible alors en rencontrant les parties selon la méthode de son choix pour découvrir où le bât blesse en cas d'un arrêt de travail (grève ou lock-out) illégal. Il a toute autorité avec le plein et entier appui du Conseil pour résoudre le problème afin d'éviter une audience publique.

S'il échoue il rapporte ce fait tout simplement au panel du Conseil assigné pour entendre la cause et alors le Conseil siège et entend les parties.»

(Soulignés de l'auteur)

Tant au point de vue des résultats obtenus sur le terrain que sur le plan des performances opérationnelles et administratives elles-mêmes, cette démarche d'implication prudente du CCRT dans le domaine de la médiation, s'est avérée très fructueuse jusqu'à maintenant. Par exemple, pour l'année financière 1978-79, sur les quatorze requêtes présentées en vertu des articles 182 et 183 du *Code*, treize ont pu être réglées sans l'intervention du CCRT, dont onze avec l'aide de l'un de ses agents¹⁹. D'une façon générale, au cours des trois premières années suivant l'entrée en vigueur de ces dispositions, plus de la moitié des affaires s'y rapportant ont pu être complétées sans la nécessité d'une ordonnance du CCRT²⁰, et dans la majorité des cas où une ordonnance a été émise, aucune audition publique n'a été nécessaire. En effet, il arrive fréquemment que les parties acceptent, suite à l'intervention d'un agent de relations de travail, que le CCRT rende telle ordonnance sans tenir une audition publique.

18 *Conseil des Ports Nationaux c. Syndicat National des employés du Port de Montréal (CSN) et al.*, (1979) 33 di 530, (1979) 3 Can LRBR 502, 79 CLLC # 16,204, p. 531.

19 Voir Tableau I, affaires retirées et réglées.

20 *Ibid.*, affaires agréées, rejetées et total complétées.

Enfin, une orientation récente du CCRT dans le domaine des demandes de déclaration de grèves ou de lock-out illégaux permet de réunir les avantages administratifs d'une médiation à ceux du mode judiciaire lorsqu'une audition s'avère nécessaire. Le CCRT a indiqué une préférence pour cette direction inédite dans le traitement de certains de ces dossiers, en déléguant ses pouvoirs d'enquête à l'un de ses membres afin de lui permettre de tenir seul une audition dans le cas où les tentatives de rapprochement qu'il est autorisé à amorcer, échoueraient. Dans une telle hypothèse, le CCRT a écarté l'aspect possiblement rigide sur le plan de la procédure et souvent contraignant sous l'angle de l'efficacité administrative, d'avoir à convoquer d'urgence les parties devant un panel de trois personnes. Le membre assigné par le CCRT dans un tel dossier pourra recueillir la preuve et entendre les représentations des parties, leur proposer un règlement et à défaut d'entente, faire ensuite rapport des résultats de cette enquête. Les parties ont ensuite l'occasion de prendre connaissance de ce rapport et de faire, si elles le désirent, des représentations supplémentaires avant que le CCRT ne se prononce dans le dossier et n'émette une ordonnance ou une décision finale²¹.

En valorisant donc, l'utilisation de nouvelles techniques de règlement des conflits, comme la médiation, le CCRT a adopté dans le traitement de ses dossiers une approche administrative axée sur l'allègement de ses fonctions dites «judiciaires»; lui permettant ainsi, de répondre et de réagir avec rapidité et d'une manière plus efficace à l'urgence causée par certains arrêts de travail. Si nous constatons cette efficacité certaine sur le plan de la prévention d'abord, et ensuite, dans le rayonnement matériel des opérations du CCRT, il faut d'ailleurs se demander quel type de «gestion» celui-ci a-t-il jusqu'ici appliqué lorsqu'une intervention plus directe était requise à cause des circonstances.

LES POLITIQUES DE GESTION DES CONFLITS DE TRAVAIL APPLIQUÉES PAR LE CCRT

Un regard rétrospectif de la première époque du CCRT, nous permet déjà de déceler l'orientation générale que celui-ci allait éventuellement choisir suite à l'adoption des modifications de 1978.

En effet, dès sa création en 1973, le CCRT s'était vu octroyer un certain rôle en matière de règlement des conflits collectifs; les articles 182 et 183

²¹ Dans ce cas, le membre du Conseil agit en vertu de l'alinéa 118 k) du *Code*. Cette procédure a été expliquée en détail dans l'affaire suivante: *Guilde de la marine marchande du Canada c. Canadien Pacifique Limitée*, (1981) 39 di 138, (1980) 3 Can LRBR 87. Voir aussi: *British Columbia Telephone Company c. Telecommunications Workers' Union*, (1980) 3 Can LRBR 31 et *Regional Aviation Employees' Association c. Air West Airlines Ltd.*, (1981) 39 di 56, (1980) 2 Can LRBR 197.

en vigueur à cette époque, lui permettaient de déclarer à la demande d'une partie qu'une grève ou un lock-out étaient ou seraient illégaux. Dans l'exercice de ce pouvoir uniquement déclaratoire, dès les premières décisions, le CCRT établissait néanmoins comme règle de conduite générale qu'il n'utiliserait sa discrétion que s'il y voyait un moyen de favoriser de saines relations de travail: les dispositions du *Code* à l'égard du caractère illégal de ces conflits ne se voulaient pas punitives. C'est pourquoi le CCRT n'utiliserait pas ce pouvoir si le conflit était terminé et les employés étaient retournés au travail. Aussi, ne recevrait-il aucune preuve de dommages lors de l'audition d'une demande sous ces articles²².

Malheureusement, ce pouvoir était le seul que détenait le Conseil en cette matière et pour que son exercice ait été utile au point de vue du règlement des arrêts illégaux de travail, la décision déclaratoire que pouvait rendre le Conseil devait coïncider avec une grève ou un lock-out qui étaient en cours ou susceptibles de se produire au moment de l'appréciation de ces événements. C'est ce qui explique certainement le nombre assez élevé de décisions du Conseil au cours de l'époque 1973-1978 ayant refusé de faire droit pour ces motifs à de telles déclarations²³ par rapport à celui des requêtes agréées²⁴.

C'est précisément cette voie d'évitement forcée et irrésistible que le législateur a tenté d'amenuiser lors des modifications de 1978 en procédant à une nouvelle coordination des axes centraux de règlement et à la restructuration et à l'élargissement des pouvoirs exercés par le CCRT dans ce domaine. Cependant, rien dans tout ceci, n'aurait pour effet de bouleverser d'une manière fondamentale la méthode d'approche amorcée par le CCRT dans ses décisions antérieures et dont l'objectif premier demeurerait le maintien d'un climat de saines relations de travail.

22 *Newfoundland Steamships Limited c. Section locale 1953 de l'Association internationale des débardeurs*, (1974) 7 di 8, (1975) 2 Can LRBR 275, 75 CLLC #16,147; *Donald William Murray Movers Limited c. Camionneurs section locale 879 de la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides*, (1974) 7 di 11, (1975) 1 Can LRBR 317, 75 CLLC #16,148.

23 Consulter le Tableau I, affaires rejetées. Voir aussi les décisions non rapportées qui furent rendues dans les affaires suivantes: *Multiple Access Limited c. Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion*, 17 juin 1977, dossier 725-8; *CJRP Radio Provinciale Limitée c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 691*, 10 mai 1977, dossiers 725-17 et 725-20; *Compagnie des céréales Cargill Limitée c. Le Syndicat national des employés de Cargill Grain Company Limited*, 26 octobre 1977, dossier 725-23; *Canada Tungsten Mining Corporation Limited c. Métallurgistes unis d'Amérique, locaux 953 et 8443 et al*, 23 mars 1978, dossier 725-22.

24 Au total cinq requêtes agréées et elles le furent toutes dans la même affaire, voir: *Radiodiffusion Mutuelle Limitée et al c. Syndicat général de la radio (CJMS) (CSN) et al*, (1977) 18 di 56.

Depuis, le CCRT a raffiné l'orientation générale de sa méthode d'approche en élaborant des politiques de gestion qui tiennent autant compte des causes inhérentes des troubles ouvriers que des moyens et des solutions disponibles.

Ainsi, au-delà de l'orientation générale que nous venons de mentionner, les politiques de gestion appliquées par le CCRT se concrétisent par l'emploi d'un procédé de recherche qui se conduit en deux étapes: 1- l'identification des causes du conflit entre les administrés et, 2- l'élaboration d'un remède approprié.

Mais pour que cette recherche ait un sens pratique, il faut que les gestes posés ou annoncés soient illégaux, ce qui n'est pas toujours évident à première vue et est même susceptible de prêter à des interprétations diverses en regard de la loi. À cet égard, pensons aux situations de faits suivantes: le refus d'effectuer du temps supplémentaire²⁵ ou de traverser un piquet de grève licite²⁶; ou encore, comme cela est arrivé récemment, l'action concertée d'ingénieurs de locomotives qui ont décidé subitement d'exercer le droit de prendre des repas chauds dans des restaurants à des moments ou à des endroits éloignés des points d'arrêt, ce qui avait pour effet de ralentir les opérations de l'employeur et d'arrêter le trafic des trains²⁷. Dans d'autres affaires, dans un contexte d'arrêt de travail, la validité d'une convention collective ou l'existence d'un droit ou d'une obligation ont déjà été remises en question. C'est ce qui s'est produit lorsque la *Loi anti-inflation* était en vigueur²⁸; ou lorsqu'il fut décidé par le plus haut tribunal que le domaine de câblodistribution était du ressort du Parlement fédéral, alors que des conventions collectives avaient été conclues sous l'égide des lois provinciales, et que des certificats d'accréditation provinciaux avait été émis²⁹.

Une fois qu'il aura conclu qu'une grève ou qu'un lock-out illégaux sont en cours ou sont susceptibles de se produire, le CCRT vérifiera si tenant compte des causes du conflit, il y a lieu qu'il prescrive l'un ou plusieurs des

25 *Société Radio-Canada c. Le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie*, op. cit., note 10 et *British Columbia Telephone Company c. Telecommunications Workers' Union*, op. cit., note 21.

26 *Association internationale des débardeurs, section locale 273 et al c. Association des employeurs maritimes et al*, (1979) 1 R.C.S. 120.

27 *Canadien Pacifique Ltée c. Division Ash Kennedy no 657 de la Fraternité des ingénieurs de locomotives et al*, (1981) 1 Can LRBR 121 (demande d'annulation sous l'article 28 actuellement pendante devant la Cour fédérale, dossier A-774-80).

28 *Cyprus Anvil Mining Corporation c. Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 1051*, (1976) 15 di 194, (1976) 2 Can LRBR 360, 76 CLLC #16,045.

29 *Syndicat des employés de service technique de Câble T.V. (C.S.N.) c. Câble T.V. Limitée*, (1979) 35 di 28, (1980) 2 Can LRBR 381, 80 CLLC #16,019.

remèdes que le *Code* met à sa disposition. Comme nous le soulignons précédemment, les remèdes disponibles sont variés et vont de la simple déclaration du caractère illégal des actes soumis jusqu'à l'autorisation d'intenter des poursuites pénales ou au dépôt de l'ordonnance rendue à la Cour fédérale³⁰.

Par conséquent, considérant que les fondements de sa politique doivent être marqués «*au coin par le désir non seulement de remédier aux manifestations de troubles dans les relations de travail mais aussi et surtout par la recherche des racines du mal qui produit les troubles*»³¹, le CCRT dans sa méthode d'approche rémédiatrice cherchera à créer ou d'aider à créer «*une situation de faits la plus susceptible de favoriser des relations ouvrières saines et ordonnées.*»³² En pratique, ceci pourra signifier qu'au nom de ces intérêts supérieurs, le CCRT ne rende aucune ordonnance même face à des faits démontrant qu'il y a arrêt de travail illégal. Même dans l'hypothèse où il aura émis une ordonnance de "cease and desist", et que celle-ci n'aura pas été respectée, ceci ne doit pas signifier pour autant qu'une demande de poursuite pénale ou de dépôt à la Cour fédérale sera automatiquement accordée puisqu'il s'agit là, de l'avis du CCRT, «*d'une solution de dernier ressort et que c'est par des solutions dites de «relations de travail» qu'il est préférable de régler les conflits, même de cette nature.*»³³

Pour illustrer d'une manière plus précise comment cette forme de «gestion» se traduit en pratique, nous utiliserons à titre d'exemple les décisions rendues par le CCRT dans les affaires *Conseil des Ports Nationaux*³⁴ et *Société Radio-Canada*³⁵. Par ailleurs, la dernière de ces décisions ayant été révisée récemment par la Cour fédérale d'appel qui en a annulé une partie³⁶, nous devons faire certains commentaires additionnels; ceux-ci porteront sur l'impact, s'il en est un, du jugement rendu par la Cour fédérale, s'il devait être maintenu par la Cour suprême du Canada, ou si cette dernière refusait au CCRT la permission d'en appeler³⁷; impact qui voudrait influencer les politiques de gestion future du CCRT dans ce secteur d'activités.

³⁰ Voir *supra*, le *Cadre général d'intervention du CCRT*, commentaires et autorités de l'auteur.

³¹ *Conseil des Ports Nationaux*, *op. cit.*, note 18, p. 531.

³² *Ibid.*, p. 537.

³³ *Conseil des Ports Nationaux c. Syndicat national des employés du Port de Montréal (CSN) et al* (deuxième décision), (1979) 33 di 557, (1979) 3 Can LRBR 513, p. 561.

³⁴ *Op. cit.*, notes 18 et 33.

³⁵ *Op. cit.*, note 10.

³⁶ Voir *supra*, *ibid.*

³⁷ Au moment où cet article a été remis aux éditeurs, la Cour suprême n'avait pas encore entendu la requête pour permission d'en appeler, formulée par les procureurs du CCRT dans cette affaire.

DEUX EXEMPLES D'APPLICATION DES POLITIQUES DE GESTION DES CONFLITS PAR LE CCRT

L'affaire Conseil des Ports Nationaux

LES CAUSES DE L'ARRÊT ILLÉGAL DE TRAVAIL

Dans ce dossier, la lenteur de l'un des procédés de conciliation avait provoqué l'arrêt illégal de travail.

À cause d'une conjoncture favorable du point de vue de la partie syndicale, l'employeur était en effet devenu très vulnérable depuis quelques semaines et le serait encore pour un temps; la saison de navigation tardive ayant retardé la livraison du grain dans les Ports du St-Laurent, il s'était produit une recrudescence accélérée des activités de déchargement des navires des Grands Lacs et de déchargements de vaisseaux hauturiers.

Les parties participaient alors aux négociations, et il appert que les intérêts de la partie syndicale auraient été mieux servis, si en guise d'ultime pression contre l'employeur, elle avait eu le droit de déclencher une grève au beau milieu de cette pointe dans les activités du Port de Montréal.

Les parties participaient alors aux négociations, et il appert que les intérêts de la partie syndicale auraient été mieux servis, si en guise d'ultime pression contre l'employeur, elle avait eu le droit de déclencher une grève au beau milieu de cette pointe dans les activités du Port de Montréal.

Les syndiqués s'impatientaient d'être obligés d'attendre le rapport du commissaire conciliateur avant de pouvoir être en mesure de faire le décompte menant à l'acquisition du droit de grève.

L'INTERVENTION DES AGENTS DE RELATIONS DE TRAVAIL DU CCRT

Par l'entremise des agents du CCRT, le procédé avait été accéléré, et la partie syndicale avait convenu de cesser de poser les gestes illégaux que l'employeur lui reprochait. Cependant, peu de temps après cette entente, le syndicat s'impatientait de nouveau et n'a pas tenu sa promesse.

ÉMISSION D'UNE PREMIÈRE ORDONNANCE PAR LE CCRT

Pour rétablir ce fragile équilibre, à titre de remède, le CCRT a décidé de rendre une ordonnance constatant le caractère illégal de la grève et enjoignant aux employés de s'abstenir de toute activité concertée illégale, et le syndicat de s'abstenir d'autoriser ou de déclarer toute grève ou activité concertée illégale jusqu'à ce que les exigences du *Code* aient été remplies.

Si la conjoncture était favorable aux syndiqués dans cette affaire, au cours d'autres négociations, elle pourrait l'être en faveur de l'employeur, et c'est lui qui aurait sans doute eu intérêt à vouloir éviter le processus de la conciliation prévu au *Code*. Devant ces faits, le CCRT ne pouvait excuser la conduite du syndicat; sans quoi cela aurait signifié que l'intervention des tiers n'avait aucune valeur: le législateur a tout mis en oeuvre dans le *Code* pour permettre aux parties d'éviter dans la mesure du possible des confrontations économiques inutiles ou injustifiées:

«On ne peut permettre ainsi le débalancement des forces en présence car on fausse les mécanismes prévus par le législateur. Bien sûr que cela gêne un peu les membres de l'unité de négociation dans la conjoncture présente, mais le fouet pourrait être dans l'autre main une prochaine fois. Comment un conciliateur, un commissaire-conciliateur et peut-être un médiateur subséquent pourront-ils exercer leur ministère bénéfique respectif pour réduire le nombre des clauses en litige ou pour toutes les éliminer s'ils sont constamment tracassés par la perturbation du status quo par une partie et les récriminations et les raidissements de l'autre en réaction?»³⁸

(Souignées de l'auteur)

PERMISSION D'INTENTER DES POURSUITES PÉNALES

Malgré l'émission de cette première ordonnance, les employés devaient dans les jours suivants continuer à exercer des moyens illégaux de pression contre l'employeur, et cette fois, le CCRT était saisi d'une demande requérant la permission d'intenter des poursuites pénales.

Suivant les grandes lignes de conduite qu'il s'était tracées, le CCRT devait vérifier si les directives données avaient été respectées et comprises par les personnes auxquelles elles étaient adressées, et qu'elles avaient produit les résultats attendus.

De plus, même si l'ordonnance n'avait pas été respectée, encore aurait-il fallu que le CCRT tienne compte du comportement des parties en termes de saines relations de travail; en d'autres mots, si la cause véritable du conflit avait été solutionnée depuis la commission des gestes illégaux, il serait peu probable dans l'intérêt de bonnes relations de travail d'autoriser des poursuites pénales: c'est ce qui devrait se produire lorsque les parties ont signé une convention collective.

Après son enquête, le CCRT a conclu qu'il y avait récidive, et que rien n'était solutionné.

Il a autorisé l'employeur à intenter des poursuites pénales; cependant, celles-ci ne pouvaient être prises que contre le syndicat seulement; de plus,

³⁸ Première décision, *op. cit.*, note 18, p. 541.

elles devraient s'imbriquer dans le processus des négociations collectives: être inscrites avant la signature de la convention collective à intervenir:

«(...) En pareilles circonstances, l'autorisation de poursuivre au pénal peut servir les fins de saines relations de travail si elle a pour effet de faire comprendre aux parties concernées et au milieu de relations de travail en général, qu'il y va de l'intérêt de tous, que les règles du jeu soient observées. De plus, nous sommes conscients qu'en permettant à l'employeur d'intenter des poursuites pénales, il bénéficiera d'un moyen de pression supplémentaire en négociation. Le syndicat doit cependant réaliser que c'est lui et lui seul qui a fourni cette arme supplémentaire à l'employeur.

(...)

Compte tenu de la preuve et exerçant notre discrétion, nous permettons que des poursuites pénales soient intentées, mais contre le syndicat seulement. Ces poursuites pénales cependant, doivent s'imbriquer dans le processus des négociations collectives qui se poursuivent toujours et pour cette raison, la permission n'est accordée qu'à la condition expresse que lesdites poursuites soient inscrites avant la signature de la convention collective à intervenir. Il ne serait pas sain que la trique mise dans les mains de l'employeur devienne une épée de Damoclès durant le cours de la prochaine convention collective.»³⁹

(Soulnés de l'auteur)

Par cette méthode d'approche originale, le CCRT a fait ainsi comprendre aux parties touchées que les règles du jeu devaient être observées; tout en gardant à l'oeil, comme principal objectif: le maintien de la paix industrielle, lorsqu'une convention collective a été conclue.

L'affaire Société Radio-Canada

LES CAUSES DE L'ARRÊT ILLÉGAL DE TRAVAIL

La Société Radio-Canada et le Syndicat des employés de production du Québec et de l'Acadie tentaient déjà depuis un certain temps de conclure une nouvelle convention collective. Ils en étaient au stade de la conciliation alors que deux événements ont eu lieu. Une grève de la faim de la part de certains employés exerçant le métier d'ensemblier a éclaté dans les studios de l'employeur à Montréal. De plus, l'employeur a dû affronter presque au même moment un embargo décrété par le syndicat sur le temps supplémentaire dans tout le réseau, mais surtout à Montréal, à Québec et à Moncton.

Fidèle aux principes directeurs qu'il s'était fixés auparavant, le CCRT a repéré la source des troubles constatés.

³⁹ Deuxième décision, *op. cit.*, note 33, p. 563.

Les ensembliers avaient décidé de participer à une grève de la faim en guise de protestation. Il leur était impossible de savoir de l'employeur, selon leurs perceptions, qui avait autorité sur eux dans l'exécution de leurs assignations, — le réalisateur du programme, le décorateur ou leur propre superviseur: *«Essentiellement, le problème était de savoir de qui prendre les ordres lors de la recherche d'accessoires pour un plateau et le degré d'autonomie qu'ils pouvaient exercer dans le choix desdits accessoires. Et la situation se compliquait du fait d'un conflit évident entre les ensembliers et les décorateurs de plateau, bien que les deux groupes d'employés soient membres du même syndicat et font partie de la même unité de négociation. Ce dernier conflit remonte loin dans le temps.»*⁴⁰

Quant à l'embargo sur le temps supplémentaire décrété par le syndicat, il s'agissait d'un moyen de pression utilisé pour contraindre l'employeur à préciser expressément dans les termes de la future convention collective que les assignations de temps supplémentaires étaient facultatives et non obligatoires; ce que la Société avait toujours nié.

Ces divergences d'opinion au sujet des assignations de temps supplémentaires n'avaient jamais été résolues d'une façon positive entre les parties; le syndicat pouvant se fonder sur une décision arbitrale qui lui donnait raison; et l'employeur, lui, sur un long obiter dictum d'un juge de la Cour supérieure mentionnant qu'il aurait annulé cette décision arbitrale s'il avait eu juridiction pour corriger une erreur de droit: *«Il est incontestable que l'embargo sur le temps supplémentaire faisait partie d'un effort pour influencer le cours des négociations. Le refus concerté d'accepter des assignations en travail supplémentaire était un outil grâce auquel le syndicat et les employés cherchent à forcer l'employeur à satisfaire leurs réclamations eu regard de la nouvelle convention collective. Ou la compagnie se rendait à l'interprétation du texte actuel que le syndicat supporte, ou en changeait les termes afin qu'il se conforme aux vœux des syndiqués.»*⁴¹

LES REMÈDES PRESCRITS PAR LE CCRT

Si l'on s'en rapporte premièrement à la partie de son ordonnance s'adressant aux ensembliers, le CCRT leur a ordonné d'accomplir leurs fonctions.

Par ailleurs, — considérant l'effet conjugué des pouvoirs mentionnés aux articles 182 et 183.1 à ceux qui sont sous-entendus à l'article 121, — le CCRT a ordonné que la question des relations entre ensembliers, décora-

⁴⁰ Décision du CCRT, *op. cit.*, note 10, p. 5.

⁴¹ *Id.*, p. 21.

teurs et réalisateurs (*qui constituait le noeud du problème des grévistes*), soit traitée sur une base prioritaire par le commissaire-conciliateur impliqué dans le dossier; une séance spéciale de conciliation devant être tenue le lendemain de l'émission de l'ordonnance.

Soulignons que le commissaire-conciliateur avait été préalablement contacté par le CCRT et avait consenti à accommoder les parties, et à faire des recommandations à cet égard dans son rapport; presque immédiatement. En donnant ces directives, le CCRT reconnaissait que l'arrêt de travail des ensembliers représentait *«l'éclatement d'une situation qui était demeurée trop longtemps un problème sans solution.»*⁴²

Le CCRT a ordonné la cessation de l'embargo sur le temps supplémentaire que dans les localités de Moncton et de Québec; il a refusé d'étendre l'effet de cette ordonnance à Montréal.

Le CCRT a constaté que le pourcentage au poste traitement affecté au paiement du temps supplémentaire s'était révélé être, d'année financière en année financière, de très faible importance. De plus, l'employeur n'avait pas hésité à se priver des services de certains employés qu'il avait suspendus pour une période de cinq jours à cause de leur refus d'effectuer du temps supplémentaire; comment pouvait-il prétendre qu'il subissait un préjudice irréparable alors qu'*«on a même pas cru nécessaire de suspendre ces suspensions pour les reporter à la période subséquente à la mise en ondes à ces productions supposément menacées de disparition»*⁴³, et qu'à Montréal, cet embargo était en vigueur depuis au moins trois mois avant la date du dépôt de sa requête: *«Par conséquent, le Conseil ordonnera à cause des effets de l'embargo à Moncton et à Québec (...) la cessation dudit embargo dans les deux villes du réseau où il pourrait avoir des conséquences néfastes, non seulement au point de vue de la production de la Société, mais également sur l'équilibre des parties en présence à la table des négociations.»*⁴⁴ (Soulignés de l'auteur).

Le CCRT, par cette méthode d'approche, n'a donc pas simplement considéré les conséquences néfastes du point de vue de la production de l'employeur; il *a en plus* évalué les contrecoups sur *l'équilibre des parties en présence à la table des négociations*: ce qui est l'un des objectifs primordiaux que le Code tend à faire respecter à cette étape.

Enfin, comme dernier remède, le CCRT a ordonné aux deux parties de soumettre immédiatement le problème de savoir si le travail supplémentaire

⁴² *Id.*, p. 23.

⁴³ *Id.*, p. 25.

⁴⁴ *Id.*, pp. 26-27.

était facultatif ou non, — suivant la portée de la convention collective en vigueur, — à un arbitre qui traiterait de cette affaire selon la méthode d'arbitrage accéléré: *«Ceci devrait être fait concurremment avec la continuation et le parachèvement de la présente ronde de négociations collectives. Ceci aurait comme effet bénéfique de régler le problème temporairement, quitte à ce que l'une ou l'autre des deux parties ait éventuellement recours à la pression économique, donc à l'arrêt de travail légal, pour chercher à infléchir pour le futur une situation qui lui serait défavorable suite à un tel arbitrage et qui n'aurait pu être réglée par la négociation.»*⁴⁵

De cette façon, le CCRT a tenté de régler à court terme une situation de faits qui déperissait depuis plusieurs années, et qui avait été l'une des causes motivant la partie syndicale à agir illégalement dans cette affaire.

UNE REMISE EN QUESTION DU TYPE DE «GESTION» PRATIQUÉ PAR LE CCRT?

Le 8 avril 1981, la Cour d'appel fédérale a accueilli en partie une demande d'annulation portée contre l'ordonnance rendue par le CCRT dans l'affaire *Société Radio-Canada*⁴⁶; ce tribunal a jugé que le CCRT n'avait pas compétence pour prononcer l'ordonnance contenue dans le paragraphe 4 de sa décision; ledit paragraphe prescrivait:

«4. Il est ordonné aux deux parties, le syndicat intimé et la Société Radio-Canada, Division française de soumettre immédiatement le problème à savoir si le travail supplémentaire est facultatif ou non, selon les dispositions de la convention collective en vigueur présentement à un arbitre nommé selon les dispositions de l'article 155(2) (c) ou/et (d) du Code canadien du travail, en utilisant un des griefs présentement en suspens et portant sur cette même question. Ledit arbitre devra traiter cet arbitrage en priorité et selon la méthode d'arbitrage accéléré et sa décision devrait résoudre ce problème jusqu'à la signature d'une convention collective supplantant la présente qui contiendrait des dispositions différentes à ce sujet.»

Considérant que le CCRT, — en décidant que le refus d'effectuer du travail supplémentaire constituait une grève, — ne s'était pas manifestement trompé ou fondé sur une interprétation déraisonnable de la loi, la Cour d'appel a conclu que celui-ci pouvait ordonner la levée de l'embargo sur le temps supplémentaire décrété par le syndicat, et respecté par les em-

⁴⁵ *Id.*, p. 23.

⁴⁶ *Op. cit.*, note 10. Ce jugement fait présentement l'objet d'une demande de permission d'en appeler à la Cour suprême (requête non encore entendue lors de la remise de cet article).

ploqués⁴⁷. Par contre, selon le tribunal, ni l'article 182, ni l'article 183.1, ni l'article 121, tels qu'interprétés par lui, et que les procureurs du CCRT et ceux de Radio-Canada invoquaient, n'autorisaient le CCRT à enjoindre aux parties de déférer le problème du temps supplémentaire à un arbitrage accéléré.

Les motifs prononcés à l'audience par l'hon. juge en chef Pratte, qui justifient cette conclusion, sont synthétisés avec brièveté, et apparaissent dans ces deux paragraphes:

«Il me paraît clair que l'ordonnance enjoignant de déférer le problème du temps supplémentaire à l'arbitrage n'en est pas une qu'autorise l'article 182. Il suffit de lire les alinéas a), b), c) et d) de cet article pour s'en rendre compte. Cette ordonnance ne me paraît pas, non plus, être autorisée par l'article 183.1. La seule partie de cet article qui soit pertinente à ce débat est l'alinéa 183.1(1)a). Or cette disposition, à mon avis, ne permet pas au Conseil de rendre des ordonnances autres que celles prévues aux articles 182 et 183; elle permet seulement au Conseil d'assortir les ordonnances qu'il prononce en vertu de ces articles des modalités qu'il juge appropriées. Je conclus donc que ni l'article 182 ni l'article 183.1 n'accordait au Conseil le pouvoir de prononcer l'ordonnance contenue dans le paragraphe 4 de sa décision.

(...)

Les avocats du Conseil et de la Société Radio-Canada ont soutenu que cet article (SE RÉFÉRANT À L'ARTICLE 121 DU CODE) autorisait le Conseil à prendre la décision attaquée. Cette décision a évidemment été prononcée parce que le Conseil la croyait nécessaire au rétablissement de bonnes relations entre la Société Radio-Canada et ses employés. Or, l'établissement de bonnes relations industrielles étant l'un des objets de la Partie V du Code, et l'article 121 conférant au Conseil tous les pouvoirs nécessaires à la réalisation de ces objets, il s'ensuit, nous a-t-on dit, que cet article permettait au Conseil de prononcer la décision attaquée. Je ne puis accepter cette prétention. En donnant une pareille portée à l'article 121, on rendait inutiles les nombreuses dispositions de la Loi qui précisent les pouvoirs du Conseil. À mon avis, la portée de l'article 121 est plus modeste. Je crois que cet article ne concerne tout au plus que les pouvoirs nécessaires à l'exécution des tâches que la Loi confie expressément au Conseil. Mais, la Loi, telle que je la comprends, ne confie pas au Conseil la mission de régler les différends ouvriers qui peuvent être cause de grève.»⁴⁸

(Soulignés de l'auteur)

À notre avis, la position adoptée par la Cour d'appel fédérale peut se résumer de la façon suivante: différant d'opinion avec le CCRT au sujet de

⁴⁷ La Cour s'est appuyée sur le jugement de la Cour suprême rendu dans *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 963 c. Société des alcools du Nouveau-Brunswick*, (1979) 2 R.C.S. 227, établissant qu'en présence d'une clause privative, la décision d'un organisme quasi-judiciaire ne doit pas être révisée pour erreur de droit, à moins que celle-ci n'ait été fondée sur une interprétation manifestement déraisonnable de la loi.

⁴⁸ Jugement de la Cour d'appel fédérale, *op. cit.*, note 10, pp. 6-7 (hon. juge Pratte).

la portée des pouvoirs mentionnés aux articles 121, 182, 183 et 183.1 du *Code*, la Cour en a conclu que la CCRT avait commis dans cette affaire une erreur attributive de juridiction au sens strict; erreur de droit à caractère juridictionnel, donc exempte de l'application de la clause privative précisée à l'article 122 du *Code*, et constituant l'un des deux motifs de révision judiciaire énumérés au paragraphe 28(1)a) de la *Loi sur la Cour fédérale*⁴⁹.

Considérée dans une perspective de droit administratif pur, cette décision de la Cour fédérale pourrait faire revivre d'anciennes controverses; particulièrement en ce qui a trait à l'aspect qualificatif, d'une erreur de droit qui, ouvrirait les portes aux formes de contrôle judiciaire reconnues aux tribunaux supérieurs, lorsqu'il existe une clause privative.

En fait, ces controverses évolueraient autour de la question suivante: lorsque l'exercice juridictionnel des pouvoirs octroyés par la loi à un organisme administratif comme le CCRT est en cause, le tribunal supérieur (limité dans son champ d'intervention général par une clause privative) peut-il réviser l'erreur de droit commise par l'organisme au sujet de l'étendue de ses pouvoirs, lorsque par ailleurs, les termes du texte de loi (attributifs de juridiction) sont susceptibles d'être interprétés de diverses manières? En d'autres termes, l'utilisation du critère de l'interprétation déraisonnable mentionné par la Cour suprême dans l'affaire *Société des alcools du Nouveau-Brunswick*⁵⁰, doit-elle être mise de côté par les tribunaux lorsqu'il est question d'interpréter un texte de loi relié à l'exercice des pouvoirs ou du mandat conférés à l'organisme administratif?

Nous préférons laisser ces questions sans réponse, les tribunaux étant plus qualifiés que nous pour faire connaître la direction qui est la plus appropriée; mais nous désirions en même temps souligner qu'à tout le moins, dans cette affaire *Radio-Canada*, l'interprétation suggérée par le CCRT au sujet de l'étendue de ses pouvoirs remédiaux semblait, elle aussi, s'appuyer sur la lettre et l'esprit de certaines dispositions du *Code canadien du travail*, notamment sur l'article 121 et l'alinéa 183.1(1)a) de cette législation, et qu'à cet égard, il pourrait être invoqué qu'elle était, à première vue, raisonnable; particulièrement si l'on compare cette interprétation à celle que trois juges du même tribunal semblent avoir endossée dans une affaire antérieure impliquant *La Reine c. L'Institut professionnel de la fonction publique du Canada*⁵¹, et où la Cour a dû considérer une disposition analogue à l'article

49 Ces deux motifs sont l'excès ou l'absence de juridiction et le déni d'un principe de justice naturelle. La Cour d'appel fédérale, suivant la portée de l'article 122 du *Code*, n'est pas autorisée à réviser une décision rendue par le CCRT pour l'un des autres motifs énumérés aux paragraphes 28(1)b) ou c) de la *Loi sur la Cour fédérale*. Voir commentaires et autorités cités *supra*, note 4.

50 *Op. cit.*, note 47.

51 (1980) 2 C.F. 295.

121 du *Code*, l'article 18 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*⁵²; dans cette dernière affaire, cette Cour a décidé que la Commission des relations de travail dans la fonction publique avait le pouvoir de se prononcer au besoin quant aux alinéas a) et b) de la définition de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles» figurant à l'article 2 de cette loi, et ce, même si des pouvoirs spécifiques ne lui étaient accordés par la loi que relativement aux alinéas c) à g) dudit article 2, puisque la Commission disposait de pouvoirs étendus aux termes de l'article 18; s'exprimant par l'entremise de l'hon. juge Heald, la Cour concluait:

«(...)

L'article 18 fait obligation à la Commission d'appliquer la Loi et, pour permettre la réalisation des objets de la Loi, accorde à la Commission des pouvoirs accessoires nécessaires à cette fin. Le fait que les alinéas c) à g) accordent des pouvoirs spécifiques et qu'ils édictent des procédures aussi spécifiques n'a pas à mon avis pour conséquence de supprimer le pouvoir de se prononcer au besoin quant aux alinéas a) et b). Selon moi, la situation est ici semblable à celle qu'a étudiée le juge LeDain dans l'affaire Interprovincial Pipe Line Limited c. L'Office national de l'énergie. Comme dans cette affaire, il y a ici aussi, je crois, nécessité pratique pour la bonne administration de la Loi que la Commission ait la compétence de se prononcer en vertu des alinéas a) et b).

(...)

Il n'est pas possible que le législateur donne à la Commission les pouvoirs étendus de l'article 18 tout en restreignant celle-ci dans ses opérations *au point d'en venir à un résultat aussi absurde. Je suivrai le passage tiré de 36 Halsbury, 3^e édition, vol. 36, page 436, paragraphe 657, que le juge LeDain a lui-même suivi dans l'affaire Interprovincial déjà mentionnée, et dont voici le texte (à la page 608):*

(TRADUCTION) Les pouvoirs accordés par une loi habilitante ne comprennent pas seulement les pouvoirs accordés expressément, mais également par implication tous les pouvoirs raisonnablement nécessaires pour atteindre l'objectif visé.

À mon avis, il est «raisonnablement nécessaire» que la Commission soit investie du pouvoir de *déterminer qui est et qui n'est pas visé par les exclusions de la définition du mot «employé» énoncées aux alinéas a) et b) précités.*»⁵³.

Néanmoins, il nous apparaît que ce jugement de la Cour d'appel fédérale, — tout en mettant en veilleuse la compétence du CCRT de prononcer des ordonnances qui ne sont pas expressément prévues aux articles 182 ou 183 du *Code* ainsi que l'aspect résiduaire des pouvoirs qu'il lui serait nécessaire d'exercer à l'occasion —, pourrait faire naître d'autres controverses, et celles-là d'augure apocalyptique si un certain courant de pensée était maintenu ou n'était pas distingué ou précisé.

⁵² S.R.C. 1970, c. P-35, tel qu'amend. sub.

⁵³ *La Reine c. L'Institut professionnel de la fonction publique*, op. cit., note 51, pp. 299-300.

En effet, dans ce qui semble être un obiter dictum du juge Pratte, — si l'on envisage les propos qui suivent dans une mise en contexte d'allure générale —, la Cour conclut en affirmant: «*mais, la Loi telle que je la comprends, ne confie pas au Conseil la mission de régler les différends ouvriers qui peuvent être cause de grève.*»⁵⁴

Ces commentaires prononcés par le juge Pratte signifient-ils que le CCRT exerce un rôle adjudicatif assimilable à la compétence des tribunaux de droit commun lorsqu'ils sont saisis de demandes d'injonction; c'est-à-dire, une mission essentiellement objective, et dont le centre d'intérêt n'est pas axé sur le rétablissement de bonnes relations de travail, mais essentiellement sur le strict contrôle du respect par les parties des prescriptions légales établies au *Code*?

Ces menaces de controverses futures seraient que quelqu'un interprète ce jugement comme une atteinte directe au type ouvert de «gestion» que le CCRT a jusqu'ici pratiqué lorsqu'il était confronté à un conflit ouvrier et qu'il en avait identifié les causes. Nous préférons prétendre et comprendre que tel n'était pas l'intention de la Cour fédérale; mais si nous nous trompons, il nous semblerait que le réajustement des axes centraux de règlement entrepris par le législateur en 1978 n'aurait servi aucune fin; car alors, quel serait le but d'instaurer et de maintenir deux axes de compétence parallèles répétant deux types de «gestion» identiques?

UNE ÉVALUATION DU RÔLE DE GESTION DU CCRT DANS LES SITUATIONS DE CONFLITS

L'objectif du Parlement, lorsque l'on analyse les modifications législatives de 1978 apportées au *Code canadien du travail*, était de réorganiser les fonctions vitales des axes centraux, — Ministère du travail, tribunaux de droit commun et CCRT —, de façon à favoriser dans l'avenir une «gestion» plus efficace des conflits entre les administrés.

Nous avons vu en détail que la solution retenue par le Parlement a été d'accorder au CCRT une plus grande liberté de manœuvre et de lui conférer une juridiction élargie dans divers domaines. Par ailleurs, nous avons aussi constaté que l'instauration de ces nouvelles structures ne permettait pas une intégration parfaite des modes de règlement des conflits de travail; en effet malgré l'existence d'un cadre idéal privilégiant le type de «gestion» pratiqué par le CCRT dans ce domaine, les parties sont demeurées libres de s'adresser aux tribunaux supérieurs des provinces pour obtenir des injonc-

54 *Société Radio-Canada, op. cit.*, note 10, p. 7.

tions dans le cas de grèves ou de lock-out illégaux. D'un point de vue matériel cependant, il ne faudrait pas penser que le législateur a ainsi cru que les tribunaux et le CCRT pratiqueraient d'une façon concurrente la même forme de «gestion», même si l'articulation extérieure d'une injonction interlocutoire et celle d'une ordonnance de "cease and desist" peuvent présenter des similitudes. En fait, c'est justement par sa méthode d'approche de «relations de travail» que le CCRT se distingue dans son intervention des tribunaux ordinaires qui doivent tenir compte d'autres considérations, extérieures aux causes du conflit de travail, bien souvent. Cependant, en revalorisant le rôle exercé par le CCRT et en lui confiant le soin d'établir lui-même ses politiques de «gestion» dans ce domaine, ceci *inciterait* les administrés à chercher et à attendre du CCRT des solutions de rechange à la traditionnelle injonction ou aux demandes de poursuites pénales. L'hon. juge Thurlow de la Cour fédérale avait justement saisi la sagesse législative de confier cette mission particulière au CCRT, lorsqu'au sujet des articles 182 et 183 du *Code*, il disait dans l'arrêt *McKinlay Transport Limited*⁵⁵:

«(...)

Face à ces dispositions, même si la loi n'a pas expressément pour objet de retirer aux juridictions supérieures leur compétence de décerner des injonctions en matière de conflit ouvrier, il me semble que la Cour peut et doit tenir compte, dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire, de l'intention que le Parlement a manifestée de voir ce genre de litige réglé par le Conseil sur la base des principes qu'il applique pour réaliser les objets de la loi, plutôt que par les tribunaux. Peut-être n'est-il pas nécessaire d'ajouter que les injonctions des tribunaux ne se sont pas révélées, la chose est notoire, un mécanisme des plus heureux pour harmoniser les relations ouvrières ou régler les conflits de cette espèce?»

(Soulignés de l'auteur)

C'est donc dans un cadre plus global, qu'uniquement adjudicatif, qu'il faut apprécier l'intervention du CCRT, puisque l'utilisation de méthodes de «gestion» qui permettent d'harmoniser les relations ouvrières dépendra essentiellement des causes du conflit perçues à partir du jour où une situation de mésentente débouchera par une demande faite au CCRT; dans l'espèce, pour résoudre d'une façon appropriée le conflit «éclaté», c'est à la portion immergée du iceberg, que devra faire face toute intervention considérée par le CCRT. Derrière donc, l'ordonnance que le CCRT peut être habilité à prononcer, il existe tout un arsenal opérationnel préliminaire permettant de mettre à nu cette portion immergée, et dont le déclenchement souvent, aurait pu éviter l'ultime: la nécessité d'une ordonnance formelle du CCRT.

⁵⁵ *Op. cit.*, not. 15, pp. 763-764.

À cet égard, le professeur Pierre Verge dans un article intitulé «*La mission-type d'un conseil des relations du travail moderne*»⁵⁶ constatait:

«Plus essentiellement encore, le stade juridictionnel est ultime pour le Board. Les processus d'enquête, ou de médiation, entrepris sous son égide mais, le plus souvent, simplement par l'un des fonctionnaires aura permis, en fait, aux parties de reprendre le chemin du dialogue collectif, ce qui est l'objectif primordial du législateur. (...)

(...)

On doit donc, pour en saisir sa portée réelle, replacer l'intervention juridictionnelle du Board dans le cadre plus vaste de l'ensemble de l'activité l'organisme dont elle émane. Elle n'apparaît alors, globalement, qu'exceptionnelle au regard des efforts de médiations déployés en vue d'assurer, dans les diverses situations, d'une façon pragmatique, l'amorce ou la reprise des rapports collectifs entre les parties. Le judiciaire a d'ailleurs, à l'occasion, ainsi perçu la spécificité de l'agir du Board, même si, isolément, le geste posé par ce dernier pouvait s'apparenter, à ses propres formes d'intervention. (...)

(...)

En somme, pour le Board moderne, appliquer de façon contraignante la loi dans les situations conflictuelles de travail n'est, le plus souvent, qu'un pis-aller, l'aveu que ses efforts en vue d'amener les parties à aménager leurs rapports collectifs ont failli.»

Le type de «gestion» que le CCRT a jusqu'ici pratiqué depuis trois ans a connu un certain succès: plus de la moitié des affaires se rapportant aux articles 182 et 183 du *Code* ont pu être complétées sans la nécessité d'une ordonnance du CCRT⁵⁷.

Ce succès est sans doute attribuable au fait que le CCRT, en plus de pouvoir agir très rapidement dans les situations de conflits collectifs, dispose de plusieurs moyens pour tenter de résoudre les difficultés surgissant entre les parties; moyens qui se prêtent à un type de «gestion» axé sur l'encouragement de saines relations de travail et sur la perception du milieu et de ses besoins.

Pour maintenir l'équilibre fragile qui s'est créé par la signature d'une convention collective souvent encore non expirée et pour préserver la stabilité économique des forces en présence, le CCRT a adopté une méthode d'approche originale tenant à la fois compte des intangibles à l'élément humain, des causes réelles du comportement des parties ainsi que des chances prévisibles de succès des remèdes qu'il pouvait prescrire dans tel type de conflit.

⁵⁶ *Relations industrielles*, vol. 36, no 3, Québec, P.U.L., 1981, p. 661.

⁵⁷ Voir *supra*, note 20.

Ainsi, afin d'éviter le mécontentement commun des adversaires devant l'imposé, ce qui conduirait éventuellement à la résurrection d'actions présumément illégales, le CCRT devra choisir une solution qui sera comprise et acceptée par les parties. Dans un certain sens, cette intervention doit pouvoir s'imbriquer dans un processus permanent de médiation, sans quoi toute ordonnance rendue en vertu des dispositions du *Code* ne pourrait bien être qu'un voeu pieux. Aussi, bien que le CCRT ait le pouvoir de permettre l'exécution forcée de ses ordonnances, c'est une solution qu'il ne considérera qu'en dernier recours, puisqu'à ce point, il abandonnerait en quelque sorte cette dimension de «relations de travail» s'il était tenté d'abdiquer d'une façon automatique à l'exercice de cette discrétion.

Il est essentiel donc que la crédibilité du CCRT soit maintenue aux yeux des parties. La justification et la raison d'être de cet organisme spécialisé se fondent justement sur la méthode d'approche qu'il a jusqu'ici appliquée.

Terminant ce commentaire, à cet égard, il serait sans doute opportun de rappeler ces propos, pour le moins éclairés par l'expérience d'un homme qui a fait fonction pendant cinq ans de Président du B.C. Labour Relations Board, le professeur Paul C. Weiler qui écrivait récemment: *"Needless to say the procedure of mediation responds to the special character of a collective relationship. Employer and trade union must live together in an inherently adversarial relation. When the conflict does arise, typically both sides feel a sense of grievance and have claims to make. Usually the most satisfactory solution to that dispute is a compromise, with some give and take from both sides, rather than a legal edict that leaves the underlying problem simmering, perhaps to boil over again in the future."*⁵⁸

The "Management" of Conflicts by the CLRB

The author discusses the various means of intervention available to the CLRB when it receives applications for a declaration of unlawful strike or lockout under the provisions of the *Code*.

As a result of amendments to the *Code* in June 1978, the CLRB enjoys considerable discretionary power in choosing the methods it may apply in resolving a labour dispute. Consequently, the CLRB has, in addition to the power of declaring that a strike or lockout is, was or would be unlawful in certain cases, the power to issue cease and desist orders, to consent to prosecute or in cases of noncompliance is empowered to file the said order with the Federal Court.

⁵⁸ WEILER, P., *Reconcilable differences; new directions in Canadian Labour Law*, Carswell, Toronto, 1980, p. 296.

However, in numerous disputes, it appears that a CLRB order would not be required if an effort were made to bring the parties themselves to settle the dispute which could have led to certain unlawful actions. The labour relations officers of the CLRB are immediately sent on the spot in an attempt to assist the parties in reaching a settlement. The mediation techniques used to date have been successful to a certain degree in the peaceful settlement of labour disputes.

When the CLRB is required to intervene in a more direct fashion, it attempts to discover through its investigation, the underlying causes of the possible unlawful actions in order to prescribe appropriate remedies which in most cases do not address themselves solely to re-establishing the status quo ante.

The author gives a practical illustration of how these means of intervention are felt, through an in-depth analysis of the Board's decisions.

In the *Canadian Broadcasting Corporation* case, which is considered in detail among other cases in this article, the CLRB issued a cease and desist order after determining that a work stoppage was illegal and could have harmful effects not only on the Corporation from a production standpoint but also on the balance of power of the parties at the bargaining table. In addition to issuing this order, the Board decided to prescribe certain special remedies to neutralize the causes of the ills it had identified.

The Board consequently ordered the parties, among other things, to refer the specific problem of the interpretation of their collective agreement to accelerated arbitration. This particular part of the order issued by the CLRB in *CBC* was nevertheless revoked by the Federal Court of Appeal on April 8, 1981. In his article, the author anticipates certain possible future controversies concerning the CLRB's powers of intervention should this Federal Court judgment be upheld.

The author concludes that in view of the special nature of the Board's powers in this area, intervention on the part of the CLRB should not be equated with the jurisdiction exercised by Common Law courts when they are called upon to issue injunctions in the case of certain labour disputes.